

C A N A D A
Province de Québec
Greffes de Montréal

Cour d'appel

No: 500-09-000352-872

Le 17 juin 1988

(500-05-010353-850)

CORAM : MM. les juges
Vallerand, Chouinard et
Philippon (ad hoc)

LINA LAGACÉ, appelante,

c.

**UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE LOCAL 504 (T.U.A.C.,
F.T.Q.), intimée et MARC
BRIÈRE et un autre, mis en
cause**

LA COUR, statuant sur le pourvoi contre un jugement de la Cour supérieure du district de Montréal, rendu par l'Honorable juge Victor Melançon le 23 février 1987, qui a accueilli la requête en évocation de l'intimée;

Après audition, examen du dossier et délibéré;

Pour les motifs qui apparaissent à l'opinion de M. le juge Vallerand, déposée avec le présent arrêt, auxquels souscrivent MM. les juges Chouinard et Philippon;

REJETTE le pourvoi; avec dépens, tout en laissant à l'employeur mis en cause le soin de faire les frais de son intervention en appel. JJ.C.A.

OPINION DU JUGE VALLERAND

Le Syndicat ici intimé, qui regroupe les employés de la société mise en cause, dépose en juin 1984 une requête en accréditation auprès du Commissaire du travail. Lina Lagacé, une employée de la mise en cause, intervient et conteste la requête. Le Commissaire rejette la contestation et émet le certificat d'accréditation.

Lagacé se pourvoit devant le Tribunal du travail et le juge du Tribunal, ici intimé, écarte tous ses moyens sauf un: le Syndicat n'existe pas puisque ses statuts et ses règlements sont rédigés uniquement en anglais contrairement aux dispositions de l'article 48 de la Charte de la langue française qui emportent nullité. Il rejette donc la requête en accréditation déposée par un prétendu syndicat qui n'a pas d'existence juridique.

Le Syndicat se pourvoit en évocation devant la Cour supérieure qui lui donne raison et voici maintenant l'affaire devant la Cour d'Appel.

Je propose que nous rejetions le pourvoi.

L'appelante soutient deux moyens essentiels: juste ou pas le jugement du Tribunal du travail n'est pas déraisonnable et ne saurait donc justifier l'intervention du pouvoir de surveillance et de réforme de la Cour supérieure: subsidiairement et, quoiqu'il en soit, le jugement est juste.

Le juge de la Cour supérieure prend appui sur l'arrêt McLEOD de la Cour Suprême du Canada:

...je ne puis accepter le point de vue de la Cour d'Appel de l'Ontario, à savoir qu'il y avait une question d'interprétation et que l'interprétation adoptée par l'arbitre en était une que le texte à interpréter pouvait raisonnablement supporter. Bien que la question devant l'arbitre ait été soulevée de par un grief présenté en vertu d'une convention collective, l'arbitre a dû porter son regard au-delà de la convention collective et interpréter et appliquer une loi qui n'était pas une projection des relations de négociation collective des parties mais un texte législatif général d'intérêt public émanant de la législature provinciale supérieure. Sur une question de ce genre, il ne peut y avoir de politique de respect par les tribunaux de la sentence d'un arbitre, choisi par les parties ou conformément à leurs prescriptions, qui interprète un document au libellé duquel les parties ont souscrit comme étant la charte interne régissant leurs relations...

Il n'y a pas de doute qu'une loi, comme une convention collective ou n'importe quel autre document, peut présenter des difficultés d'interprétation, peut être ambiguë et peut se prêter à deux interprétations différentes dont ni l'une ni l'autre peut être considérée déraisonnable. Si tel est le cas, il n'en appartient pas moins aux tribunaux, et en définitive à cette Cour, de décider du sens à donner à la loi. Cela ne revient pas à dire qu'un arbitre, dans le cours de ses fonctions, devrait s'abstenir d'interpréter une loi qui est reliée aux questions qui lui sont soumises. A mon avis, il doit l'interpréter, mais au risque de voir son interprétation infirmée par un tribunal comme étant erronée. (1)

(1) McLEOD c. EGAN & AL (1975) 1 R.C.S. p. 517 aux pages 518 et 519.

Le juge s'interroge ensuite à savoir si cet arrêt qui concerne une sentence d'arbitre s'applique aussi à un tribunal inférieur comme le Tribunal du travail et il statue:

Le Tribunal du travail n'est pas chargé de l'application de la Charte de la langue française, dont on doit dire qu'elle est "un texte législatif général d'intérêt public émanant de la législature

provinciale supérieure.. Il avait cependant dans le présent cas l'obligation de l'interpréter sauf à voir considérer son opinion comme une erreur de droit et partant que sa décision soit cassée parce que comportant une erreur de droit viciant de ce fait sa juridiction. L'on a parlé à l'audition du caractère déraisonnable au point de vicier la juridiction, de l'interprétation retenue. Avec respect ce caractère de "déraisonnabilité" n'entre pas ici en ligne de compte tel que la Cour Suprême l'a décidé dans l'affaire précitée.

La Cour Suprême me paraît avoir repris cette proposition beaucoup plus récemment:

La simple erreur de droit est l'erreur commise de bonne foi par un tribunal administratif dans l'interprétation ou l'application d'une disposition de sa loi constitutive, d'une autre loi, d'une convention ou d'un autre document qu'il est chargé d'interpréter et d'appliquer dans les cadres de sa compétence. (2)

(2) SYNDICAT DES EMPLOYES DE PRODUCTION DU QUEBEC ET DE L'ACADIE and CANADA LABOUR RELATIONS BOARD (1984) 2 R.C.S. 412 à la page 419.

L'appelante voudrait trouver là un changement de cap et pour ce faire insiste sur: d'une autre loi; j'insiste pour ma part - ce qui nous ramène à l'arrêt McLEOD précité - sur: d'une autre loi...qu'il est chargé d'interpréter et d'appliquer dans les cadres de sa compétence.

Il est fort possible qu'on ait déjà - je n'ai cependant rien trouvé qui le fasse voir - ou qu'on veuille maintenant atténuer l'absolu du principe en regard du respect sans cesse accru qu'on impose depuis quelques années aux Cours supérieures à l'endroit des décisions des juridictions inférieures. Mais je ne puis, du moins jusqu'à nouvel ordre, concevoir que pareil respect puisse s'appliquer au cas des Commissaire et Tribunal du travail qui désignés par la Loi pour interpréter et appliquer le Code du travail s'avisent alors qu'on leur soumet un problème d'accréditation, d'interpréter et d'appliquer la Charte de la langue française pour faire disparaître un syndicat par ailleurs régulièrement constitué. Je suis du reste loin d'être persuadé que le Commissaire et, à sa suite, le Tribunal eussent même la compétence de s'intéresser à la question. Cette compétence, on ne l'a pas débattue devant nous et puisqu'il n'est par ailleurs pas nécessaire que je m'y intéresse, je m'abstiens.

J'ai dit qu'à mon avis l'arrêt McLEOD s'applique à notre affaire au delà de l'atténuation qu'on pourrait vouloir aujourd'hui y apporter dans certains cas. Je m'explique.

Le professeur Yves Ouellette:

Une politique de déférence et de retenue de la part des juges judiciaires à l'égard des tribunaux administratifs se justifie aussi par les caractéristiques et les modes de fonctionnement propres à ces organismes.

Les juridictions administratives se composent d'experts de toute discipline et la jurisprudence leur reconnaît le droit de fonder leurs décisions sur leurs connaissances personnelles. Même lorsque le tribunal n'est pas composé d'experts, le caractère très limité de sa juridiction finit inévitablement par faire de ses membres des spécialisées. (3)

C'est précisément là que loge la différence qu'il faut faire entre d'une part l'erreur commise en interprétant et en appliquant la loi que le tribunal inférieur a pour mission d'interpréter et d'appliquer et d'autre part la même erreur en ce qui a trait à une autre loi qui ne le concerne qu'incidemment. Quant à celle-ci le législateur ne lui a pas confié la mission de l'interpréter et il n'a aucune compétence particulière pour le faire, même s'il y est autorisé lorsque c'est nécessaire pour l'exercice de sa propre compétence. Mais alors gare à l'erreur quelle qu'elle soit.

(3) YVES OUELLETTE: "Les tribunaux administratifs et les restrictions au contrôle judiciaire: un plaidoyer pour une autonomie contrôlée" (1983, 43 R. du B. 291 à la page 294).

On comprend du reste facilement pourquoi il en va ainsi. Si, au nom du respect qu'il faut accorder à la compétence ponctuelle des tribunaux inférieurs, on leur laissait le loisir d'interpréter à leur guise des lois d'intérêt général qu'ils n'ont pas pour mission d'interpréter, on se retrouverait dans un véritable capharnaüm où règneraient l'incohérence et l'absurdité: imaginons seulement ce qui adviendrait si la Cour supérieure, statuant sur une action hypothécaire, jugeait le syndicat inexistant à partir de l'article 48 de la Charte de la langue française alors que le Tribunal de l'expropriation le jugerait existant: la C.S.S.T., inexistant; le Bureau de l'évaluation foncière existant; le Tribunal du travail, inexistant; etc. On deviendrait schizophrène à moins et j'estime pour ma part que c'est là faire voir la sagesse de la règle qu'a retenue le premier juge à la suite de l'arrêt McLEOD de la Cour Suprême du Canada.

C'est ainsi que j'en viens à la conclusion qu'il nous faut en l'espèce nous intéresser à la justesse et non pas au simple possible déraisonnable du jugement du Tribunal du travail.

Mais il y a plus. Le jugement ici entrepris fait voir que le Tribunal du travail est présentement divisé à savoir si la rédaction en langue anglaise des statuts d'un syndicat emporte l'existence même de celui-ci. D'une part le jugement du juge Brière qui fait l'objet de la présente évocation; d'autre part et, en sens contraire, des jugements des juges Lesage (4) et Girouard. (5) Cela constaté, s'applique au cas cet arrêt récent de notre Cour où M. le juge LeBel écrivait:

En tenant compte cependant de la gravité du conflit d'interprétation qui est survenu, il s'agit d'un cas où tôt ou tard, les tribunaux supérieurs doivent intervenir. Il appert clairement de l'analyse de la jurisprudence que contient le mémoire de l'appelante, que deux orientations s'affrontent. Des études récentes confirment d'ailleurs, à propos du problème que nous examinons ici, l'existence de deux interprétations inconciliables. L'une, basée principalement sur la structure de la loi, dénie le caractère de norme du travail à la règle de l'article 124 et donc, la soustrait à l'application de l'article 97. Un second volet de cette argumentation fondé sur la relativité des contrats, voudrait que cet article 97 n'impose pas non plus à l'acquéreur de l'entreprise l'obligation d'engager les employés du cédant. L'autre interprétation voit dans le droit à l'arbitrage, l'une des normes protégées par l'application de l'article 97.

(4) TRIPAR INC. c. VITRIERS, TRAVAILLEURS DU VERRE, Local 1135 (1985) T.T. 431.

(5) deSOUSA c. SYNDICAT DES OUVRIERS D'ELECTRICITE, RADIO ET MACHINERIE D'AMERIQUE, Section Local 568 (1986) T.T. 17.

Le présent appel pose clairement ce problème d'interprétation, au sujet duquel s'affrontent des opinions "diamétralement opposées". L'on ne saurait nier son importance pour la pratique juridique de ce secteur des relations de travail. A ce moment, il apparaît que nous nous trouvons devant une de ces situations exceptionnelles où, par dérogation à la règle générale d'abstention judiciaire, il faut que les tribunaux supérieurs interviennent pour dégager une interprétation de la loi et éviter que les intéressés ne soient soumis à deux règles de droit différentes, sinon aux simples aléas de la désignation des arbitres, comme l'écrivait l'un d'eux, Me Germain Jutras:

Je suis bien conscient et déplore que l'exercice des droits des justiciables soit aussi aléatoire en cette matière et puisse relever du hasard de procéder devant un arbitre d'une école de pensée plutôt que d'une autre école de pensée.

Cette situation impose un choix entre les interprétations proposées par les parties. (6)

Il y a donc là un second motif qui justifie l'intervention du pouvoir de surveillance et de réforme de la Cour supérieure.

J'arrive maintenant à la seconde question, le juge du Tribunal du travail a-t-il correctement interprété et appliqué au cas l'article 48 de la Charte de la langue française.

(6) PRODUITS PETRO-CANADA INC. c. MOALLI (1987) R.J.Q. 261 à la page 268.

Le litige met en cause le Chapitre VI de la Charte qu'il convient, je pense, de reproduire ici intégralement:

CHAPITRE VI

LA LANGUE DU TRAVAIL

41. L'employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel. Il rédige et publie en français les offres d'emploi ou de promotion.

42. Lorsqu'une offre d'emploi concerne un emploi dans l'Administration, dans un organisme parapublic ou dans une entreprise qui, en vertu des articles 136, 146 ou 151, doit selon le cas, posséder un certificat de francisation, instituer un comité de francisation ou appliquer un programme de francisation, l'employeur qui publie cette offre d'emploi dans un quotidien diffusant dans une langue autre que le français doit la publier simultanément dans un quotidien diffusant en français et ce, dans une présentation au moins équivalente.

43. Les conventions collectives et leurs annexes doivent être rédigées dans la langue officielle, y compris celles qui doivent être déposées en vertu de l'article 72 du Code du travail (chapitre C-27).

44. Lors de l'arbitrage d'un grief ou d'un différend relatif à la négociation, au renouvellement ou à la révision d'une convention collective, la sentence arbitrale doit être rédigée dans la langue officielle ou être accompagnée d'une version française dûment authentifiée. Seule la version française de la sentence est officielle.

Il en est de même des décisions rendues en vertu du Code du travail par les agents d'accréditation, les commissaires du travail et le Tribunal du travail.

45. Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle.

46. Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue.

Il incombe à l'employeur de prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échéant, à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige, le cas échéant.

47. Toute contravention aux articles 45 et 46, en plus de constituer une infraction à la présente loi, autorise un travailleur non régi par une convention collective à faire valoir ses droits auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du Code du travail, au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement pour activités syndicales. Les articles 15 à 20 du Code du travail s'appliquent alors, compte tenu des changements nécessaires.

Si le travailleur est régi par une convention collective, il a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. Compte tenu des changements nécessaires, l'article 17 du Code du travail s'applique à l'arbitrage de ce grief.

48. Sont nuls, sauf pour ce qui est des droits acquis des salariés et de leurs associations, les actes juridiques, décisions et autres documents non conformes au présent chapitre. L'usage d'une autre langue que celle prescrite par le présent chapitre ne peut être considéré comme un vice de forme visé par l'article 151 du Code du travail.

49. Une association de salariés utilise la langue officielle dans les communications écrites avec ses membres. Il lui est loisible d'utiliser la langue de son interlocuteur lorsqu'elle correspond avec un membre en particulier.

50. Les articles 41 à 49 de la présente loi sont réputés faire partie intégrante de toute convention collective. Une stipulation de la convention contraire à une disposition de la présente loi est nulle.

Le juge Brière du Tribunal du travail, statuant en l'espèce et reprenant les termes mêmes de l'article 48 de la Charte donne ainsi ses raisons:

Les statuts et règlements d'une association sont évidemment des actes juridiques et ils constituent la communication fondamentale entre une association et ses membres, puisqu'ils déterminent les modalités de participation des membres à son activité, ainsi que leurs droits et obligations.

...

...était adoptée la Charte de la langue française, dont le Préambule énonce comme l'un de ses objectifs celui de faire du français la langue normale et habituelle du travail".

Son chapitre II définit ainsi les droits linguistiques fondamentaux:

2. Toute personne a le droit que communiquent en français avec elle l'Administration, les services de santé et les services sociaux, les entreprises d'utilité publique, les ordres professionnels, les associations de salariés et les diverses entreprises exerçant au Québec.

3. En assemblée délibérante, toute personne a le droit de s'exprimer en français.

4. Les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français.

5. Les consommateurs de biens ou de services ont le droit d'être informés et servis en français.

6. Toute personne admissible à l'enseignement au Québec a droit de recevoir cet enseignement en français.

Les travailleurs québécois sont privés de leurs droits d'exercer leurs activités en français, de participer pleinement en français aux assemblées délibérantes de leurs syndicats et de recevoir en français toute communication des ordres professionnels, associations de salariés ou entreprises auxquels ils appartiennent, si les règlements qui les concernent ne sont pas rédigés en français.

Un règlement d'entreprise est évidemment une communication adressée à son personnel. S'il n'est pas rédigé en français, il est nul.

De même une communication écrite entre une association de salariés et ses membres doit-elle être faite en français, sauf l'exception relative à une correspondance particulière. Sinon ce document n'est pas conforme au chapitre sur la langue de travail, et il est nul en vertu de l'article 48; cette nullité est absolue et ne peut être considérée comme un vice de forme.

Comment prétendre, en regard des dispositions déjà citées du chapitre II de la Charte, que les règlements d'une association de salariés ne constituent pas un document de communication entre celle-ci et ses membres, à moins de donner à l'article 49 un sens restrictif contrairement à l'article 41 de la Loi d'interprétation:

41. Toute disposition d'une loi, qu'elle soit impérative, prohibitive ou pénale, est réputée avoir pour objet de remédier à quelques abus ou de procurer quelque avantage.

Une telle loi reçoit une interprétation large, libérale, qui assure l'accomplissement de son objet et l'exécution de ses prescriptions suivant leurs véritables sens, esprit et fin.

Il s'ensuit qu'un syndicat ne peut pas exister et fonctionner au Québec sans que ses statuts et règlements ne soient disponibles en français, puisqu'alors ses statuts et règlements sont nuls et que le législateur a précisé qu'il ne s'agit pas là d'un vice de forme visé par l'article 151 du Code. Par conséquent, une telle association ne peut pas être accréditée en vertu du Code du travail depuis l'entrée en vigueur de la Charte.

Soit dit avec égards, la proposition n'est pas dénuée d'intelligence non plus surtout que de subtilité. A vrai dire je ne suis pas certain que contraint de m'en tenir à la règle du déraisonnable, j'entérinerai l'intervention de la Cour supérieure. Mais, il faut le rappeler, c'est la justesse qui nous retient ici. Or, aux considérations subtiles du Tribunal du travail lesquelles, à pas feutrés, s'éloignent des textes, je préfère la rigueur exégétique de la Cour supérieure:

Le chapitre VI de la Charte de la langue française, relatif à la langue de travail, s'inscrit dans le titre I soit "le statut de la langue française." Il exprime la "résolution" de l'Assemblée nationale de faire du français "...la langue normale et habituelle de travail..." telle qu'exprimée au préambule de la Charte. Ses divers articles énoncent l'obligation d'utiliser la langue officielle pour les communications adressées au personnel, lors des offres d'emploi ou de promotion (articles 41 et 42) pour les conventions collectives et leurs annexes (article 43), et la sentence arbitrale disposant d'un grief (art. 44). Il crée un recours pour le salarié congédié parce qu'il ne parle que le français ou insuffisamment une autre langue ou à l'encontre de l'exigence de la connaissance d'une autre langue pour une promotion ou l'accès à l'emploi (art. 45, 46 et 47). Il oblige enfin l'association à utiliser le français pour communiquer avec ses membres en général, l'usage d'une autre langue étant permis pour des communications avec un membre en particulier (Art. 49).

L'article 48 énonce ce qui suit:

"Sont nuls, sauf pour ce qui est des droits acquis des salariés et de leurs associations, les actes juridiques, décisions et autres documents non conformes au présent chapitre. L'usage d'une autre langue que celle prescrite au présent chapitre ne peut être considéré comme un vice de forme visé par l'article 151 du Code du travail.

Cet article, tel qu'il est placé, ne peut viser que les "actes juridiques, décisions et autres documents" mentionnés dans ce chapitre. En effet, si le législateur eut voulu viser tout acte juridique, décision ou autre document ressortissant au milieu du travail, il s'en fut exprimé autrement. Le type de rédaction utilisé, de préciser dans divers articles certaines situations, limite à celles-ci la nullité énoncée, sans préjudice aux sanctions prévues généralement par ailleurs au chapitre des infractions et peines qui sont à caractère pénal principalement. D'ailleurs la motivation retenue ici par le juge utilise

le biais de l'article qui traite des "communications écrites" d'une association avec ses membres. C'est encore par l'interprétation et en qualifiant de "communication principale et première, la constitution d'une association, que le juge rattache cette dernière à ce chapitre.

Il est acquis qu'on ne doit interpréter qu'au cas d'ambiguïté. Avec respect pour l'opinion contraire, et toute séduisante et originale que soit l'argumentation élaborée, le Tribunal ne saurait accepter. Cet article 49 de la Charte de la langue française ne vise que les communications et échanges avec les membres au sens de correspondance, avis, affiches, etc. Il faut, selon la règle bien connue, donner aux mots leur sens courant et conforme à ce qui est visé par le texte. Il n'y a lieu à interprétation qu'au cas d'ambiguïté, que le soussigné ne peut déceler dans le texte sous étude.

En fait, c'est son opinion que par l'interprétation qu'il propose, le savant juge du Tribunal du travail a ajouté au texte de l'article 49 au chapitre 6 de la Charte une disposition que le législateur n'y a pas incluse. Ce dernier d'ailleurs n'a pas voulu, quant à la langue de travail, autre chose qu'en faire "...la langue normale et habituelle de travail", termes qui impliquent clairement, pour reprendre un mot qui fut à la mode, un "étapisme" évident, et donc qui ne peut que limiter à ce qui est prévu l'obligation de l'utilisation de la langue officielle, dans le respect des règles classiques d'interprétation.

L'on pourrait aussi souligner un autre argument. La langue de travail visée par la Charte a trait, dans chacune des situations visées, au véhicule oral ou écrit de communication à l'occasion de l'exercice des fonctions ou des actes juridiques les entourant et non tout ce qui par extension s'y greffe comme les associations de travailleurs. On ne vise pas la langue des associations, ni en général, ni des associations de travailleurs, sauf pour l'exception qu'on mentionne, les communications écrites. La Charte ne comporte pas de clause exigeant par exemple la tenue des livres de minutes des corporations dans la langue officielle, même si plusieurs articles imposent aux corporations l'usage de la langue officielle dans leurs contrats, publicité et autres documents.

Il appert donc clairement au soussigné que l'interprétation qui sert seule, dans le présent cas, à rejeter la requête en accréditation de l'Union, ne saurait être retenue...

Voilà pourquoi je propose que nous rejetions le pourvoi: avec dépens, tout en laissant à l'employeur mis en cause le soin de faire les frais de son intervention en appel. J.C.A.

INSTANCE-ANTÉRIEURE

(M. le juge Victor Melançon, C.S. Montréal

500-05-010353-850, 1987-02-23

(1987) R.J.Q. 569